

# 不熟練化論に関する一考察

森 田 統一郎

## 1. 序

資本主義的生産諸関係のもとで、機械化・自動化の発展が労働組織、労働内容にいかなる影響を与えているかという問題に関心をよせる一部の研究者は<sup>(1)</sup>、現代の資本主義において以前より低い熟練水準で職務を再編成する全般的傾向がうかがえるというハリー・ブレイヴァマン (Harry Braverman)<sup>(2)</sup> の主要命題を支持している。しかし、同時に、ブレイヴァマンの所説を批判し、異論を唱える論者も少なくない<sup>(3)</sup>。

本稿では、ポール・アトウェル (Paul Attewell)<sup>(4)</sup> の所説を手がかりとして、前述の問題の考察を進めていきたい。

---

(1) Dan Clawson, *Bureaucracy and Labor Process : The Transformation of U. S. Industry, 1860-1920*, New York / London, Monthly Review Press, 1980.

Richard C. Edwards, Michael Reich and David M. Gordon (eds.) *Labor Market Segmentation*, Lexington Heath, 1975, pp.27-84.

Andrew Zimbalist (ed.), *Case Studies on Labor Process*, New York, Monthly Review Press, 1979.

O. Clark J. Lembke and B. Marotto, Jr., "Essays on the Social Relations of Work and Labor", *Insurgent Sociologist*, 8 (Fall) 1978.

Joan Greenbaum, *In the Name of Efficiency : A Study of Change in Data Processing Work*, Philadelphia, Temple University Press, 1979.

Philip Kraft, *Programmers and Managers : The Routinization of Computer Programming in the United States*, New York, Springer 1977.

Stephen A. Marglin, "What Do Bosses Do ? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production" *The Review of Radical Political Economics*, Vol.6 No.2 (Summer) 1974, pp.33-60.

Monthly Review, "Technology, the Labor Process, and the Working Class", Vol.28 July-August : Special Issue 1976.

Michael Wallace and Arne L. Kalleberg, "Industrial Transformation and the Decline of Craft : the Decomposition of Skill in the Printing Industry, 1931-1978", *American Sociological Review*, Vol.47 (June) 1982, pp.307-324.

Katherine Stone, "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", *The Review of Radical Political Economics*, Vol.6, No.2 (Summer) 1974, pp.61-97.

(2) Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York / London, Monthly Review Press, 1974.

H.ブレイヴァマン著 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店 1978年

(3) Richard Edwards, "Social Relations of Production at the Point of Production", *Insurgent Sociologist*, 8 (Fall) 1978, pp.109-125.

Stephen Wood (ed.), *The Degradation of Work ? : Skill, Deskilling and the Labour Process*, London Hutchinson 1982.

Craig Littler and Graeme Salaman, "Braverman and Beyond : Recent Theories of the Labour Process", *Sociology*, Vol.16, No.2, May 1982, pp.251-269.

(4) Paul Attewell, "The Deskilling Controversy", *Work and Occupations*, Vol.14, No.3, August 1987, pp.323-346.

## 2. 資本の論理と分業

アトウェルによれば、ブレイヴァマンは、分業・労働組織に対する資本の論理 (capital logic) に次の3つの意味を含めている。

1. 労働過程を分割し、生産労働をその構成諸要素に分割するだけでなく、それらが相異なる労働者に割り当てられる。そのため、部分労働者が創出されるが、生産性を向上させる。

2. ブレイヴァマンは、分業を労務費の節約手段と考えている。「バベッジ原理」(Babbage Principle)<sup>(5)</sup>にしたがえば、複雑な職人労働<sup>(6)</sup>を反復的で単純な労働に分割すること、労働の分割の結果、低賃金の不熟練労働者を雇用することによって、労働の不熟練化、分業の深化が進み、コストダウンが可能となる。

3. ブレイヴァマンは、分業を管理 (control) の視点から考えている。経営者は、労働者の労働能力を現実の労働に転化させるために、労働者に対する管理を最大限に強化し、彼らに対する依存度を最小限に留めようとする。経営者は、生産に関する知識を獲得すること、労働者の労働の執行者への転化を促すことによって、生産過程に対する管理を強化する。多くの労働が狭い不熟練の職務に再編成されることによって、大多数の労働者は、過去に職人労働に含まれていた知的労働を「私的に供していた」経営者に依存するようになる<sup>(7)</sup>。

それゆえに、ブレイヴァマンの所説では、バベッジ原理と労働者を管理しようとする経営者の欲望が労働の解体 (degradation of work)、格下げをもたらすことになる。

---

(5) チャールズ・バベッジ (Charles Babbage) は、『機械とマニファクチュアの経済論』("On the Economy of Machinery and Manufactures") の第19章「分業論」において、ウィリアム・ペティ、アダム・スミス、その他の経済学者たちの古典的論議を要約し、労働の生産性を増進させる分業の「3つの異なる事情」にかんする叙述をスミスから引用し、そして次のように続けている。

「さて、これらはすべて重要な原因であり、それぞれが結果にたいして影響力を有しているのであるが、それにもかかわらず、分業の結果としての製品の低廉性についての説明は、たといそれがどのようなものであろうとも、以下の原理が述べられていなければ、不完全なものであるように、私には思える。すなわち、製造業主は、なされるべき仕事を、それぞれが異なった程度の技能や力を必要とする別個の諸工程に分割することによって、それぞれの工程にとって必要なだけの技能と力との適正量が無駄なく購入することができる。だが、もし仕事全体が一人の労働者によってなされるということになれば、その人は、その仕事を諸作業に分割した場合のもっとも困難な作業をやりとげるだけの十分な技能ともっとも骨の折れる作業をやりとげるだけの十分な力とを有していなければならないことになる。」(Charles Babbage, *On the Economy of Machinery and Manufactures*, London 1832, Reprinted Augustus M. Kelly Publishers New York 1971, pp.175-176)

「バベッジの原理は資本主義社会における分業の発展にとって基本的なものである。それは、分業の技術的側面ではなく、その社会的側面を説明している。労働過程が分解されうるかぎり、それは、ある要素は他の要素よりは単純であり、どの要素も全体より単純であるような諸要素に分解されるであろう。市場の用語で述べるならば、このことは、労働過程を遂行しうる労働力は、一人の労働者に統合された能力としてよりも分解された諸要素としてのほうがより安価に購入されうるということを意味する。バベッジの原理は、はじめは手工業に、それから機械工業に適用され、ついには、どのような状況のもとであろうと、あるいはどのような熟練水準にであろうと、資本主義社会におけるあらゆる形態の仕事を支配する基本的な力となる。」(Harry Braverman, *op. cit.*, pp.81-82. H.ブレイヴァマン『前掲書』90ページ)

(6) 本稿ではcraft laborを職人労働としておく。

(7) ノーブルは、利潤と管理の動機をかりたてるものが新しい技術の手段だけでなく新しい技術の設計であることを指摘する。(David F. Noble, *Forces of Production*, New York, Alfred A. Knopf, 1984.)

ブレイヴァマンは「構想と実行の分離」(separation of conception and execution)<sup>(8)</sup> といっても、少数の新しい高熟練の知的な職務が創出されることも指摘しているが、やがて、これらの新しい専門家自身が不熟練化してゆくとして、熟練解体とは逆の傾向の重要性を軽視している。彼は、熟練解体を、プロレタリアートのより均質的な不熟練化をもたらす経済全体にみられる支配傾向として把握する。

ブレイヴァマンは、次のように要約している。

「このようにして、急速に成長する諸産業において若干の労働者に昇進の途を開く短期的趨勢は、大量の労働者群が工業・事務市場の諸過程ではじめて仕事につく初期段階で特徴的にみられる技能要件(skill requirement)の不断の低下とあわせてみれば、労働者階級が全体として従前の技能・労働条件以下にたえず低下していくという長期的趨勢をたんに隠蔽するものにすぎない。これが数世代にわたって継続していくうちに、この趨勢を判断する基準そのものがしらずしらず変化し、『技能』それ自体の意味内容が水増しされてくるのである。」<sup>(9)</sup>

アトウェルは、熟練解体が職業構成全体にわたる「長期的傾向」(“secular trend”)か否か、また20世紀においてプロレタリアートの熟練が解体され均質化しているか否かが論争点であるという<sup>(10)</sup>。

なお、付言すれば、ブレイヴァマンは、社会的分業と個別的分業(企業内分業)との関係を次のように述べている。

この一般的分業ないし社会的分業(general or social division of labor)に対比されるものとして、個別的分業(division of labor in detail)、マニファクチュアの分業がある。これは、生産物の製造過程内に含まれる諸工程を別々の労働者によって行なわれる種々の作業に分解することである。

社会的分業と個別的分業とを単一の連続体、単一の抽象的技術原理とみなす慣行は、この問題を議論するさいに混乱を生みだすとりわけ最大の源泉である\*。社会内分業は既知のあらゆる社会の特質をなしているが、作業場内分業は資本主義社会の特殊の産物である。社会的分業は、それぞれの職業がそれぞれの生産部門に適するようなかたちで、社会を諸職業間に分割するが、個別的分業はこの意味での職業を破壊し、労働者がどのような生産過程でもその全体をはじめからおわりまでやりとげることが不可能にしてしまう。資本主義社会では、社会的分業は市場によって無秩序に無政府的に営まれざるをえなくさせられるが、作業場内分業には計画化と統制が押しつけられる。資本主義においてはまた、社会的分業の生産物は商品として交換されるが、部分労働者の作業の成果は、工場内では市場内でのように交換されるということはなく、すべて同一資本の所有するところとなる。社会的分業が社会を細分化するのにたいして、個別的分業は、人間を細分化する。また、社会の細分化が個人と人間全体とを向上させうるのにたいして、個人の細分化は、人間の能力と欲

(8) ブレイヴァマンは、「精神的労働と肉体的労働の分離」(separation of mental and manual labor)の内容を「構想と実行の分離」と表現している。

(9) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.129-130. H. ブレイヴァマン『前掲書』146ページ。

(10) Paul Attewell, *op. cit.*, p.325.

求を顧慮しないで行なわれるならば、人間と人間性にたいする犯罪となる。

＊マルクスはこう注意した。「とはいえ、社会のなかでの分業と一つの作業場のなかでの分業とのあいだには多くの類似や関連があるにもかかわらず、この二つのものは、ただ程度が違うだけではなく、質的にもちがっている。」

社会的分業と個別的分業との相違を無視する見解は、つぎの記述のうちに典型的に表現されている。「社会的分化と分業とは人間社会の普遍的な属性である。つい最近まで主張されてきた見解によると、原始的な人間はまったく同質的で組織化されていない集団のなかで生活しているとされるのであるが、このような見解に反して、原始共同体と農業共同体にかんする現代の知識は、そこかなりの複雑性と専門化があったことを明らかにしている。……したがって、現代の専門化を、分業がなかったとされる仮定上の社会や時代と対比させることはできない。その相違は、量的なものであり、質的なものではない。」(中略)

したがって、この点におけるわれわれの関心は、社会内分業一般ではなく、企業内分業にあり、種々の産業や職業への労働の配分ではなく、職業や産業過程の分解にあり、「生産一般」における分業ではなく、特殊資本主義的生産様式の内部における分業にある。われわれの関心をひくのは、「純粋な技術」ではなく、むしろ技術と資本の特殊な欲求との結合である。<sup>(11)</sup>

アトウェルは、ブレイヴァマンの所説を次のように批判している。「利潤追求が必然的に分業の深化をもたらし、肉体的労働と精神的労働の分離を促進するという資本の論理は、同時に、ブレイヴァマンが指摘した熟練の解体・不熟練化とは逆の傾向を生みだしている。」<sup>(12)</sup> 彼はその傾向に関して、次の4点に総括している。ここでは、彼の所説にしたがって考察を進めていくことにする。

第1に、ブレイヴァマンによれば、コスト削減が部分労働(detail work)による職人労働(craft labor)の取替えを促している。一つの代替的戦略として考えられるのが、タスクそれ自体を変化させることなく、高給の職人のタスクのうちの単純なタスクを非職人的労働者に移行させる方法であり、それは職人の労働の一部がより低い賃金で利用されることを意味しており、このような作業再配分(reallocation of work)はコストダウンにつながる。しかし、アトウェルによれば、それは非職人的労働者が若干の以前の職人的作業を引き受けるようになり、わずかではあるが、彼らの労働の格上げ(upgrade)が促進されることでもある。

アトウェルが調査した一保険会社では、保険クレーム(請求)の承認者(claims approver)と検査員(examiner)が、医学的業務、費用、契約についての知識を身につけ保険クレームの妥当性を査定する、相対的に高い熟練をもつ労働者であるのに対して、データ処理・エントリ(data processing and entry : DPE 以下DPEとする)事務労働者は相対的に熟練度が低い。DPE事務労働者が

(11) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.72-73, 75 H.ブレイヴァマン『前掲書』80-82ページ。

(12) Paul Attewell, *op. cit.*, p.326.

コード化されたクレームデータを、コンピュータにリンクしたビデオ・スクリーンに入れる。その後、検査員がコンピュータを使ってこれらのデータを査定し、そのクレームの処理方法を決定する。

アトウェルの調査研究によれば、経営者は作業工程を再組織し、検査員のより単純なタスク（例えば、証書のコーディング、家族構成の確認、支払い方法）を低給のDPE事務労働者に移しかえる。これはバベッジ原理の一例を示すものではあるけれども、そのことが必ずしも熟練解体を意味しているわけではないという。複雑度の低い作業が移しかえられるため、検査員には高熟練を要するタスクが残されることになる。DPE事務労働者の場合、その反復的なデータ・エントリ作業が組織化したクレームの単純な知的労働を含むようになるので、格上げされるようになる（傍点筆者）。アトウェルが強調しているのは、それが経営的利他主義ではなく利潤動機によるものであるということである。したがって、タスクの再配分は、利潤追求とバベッジ原理による熟練解体とは逆の方向に作用している<sup>(13)</sup>。

第2に、ブレイヴァマンは、機械化（mechanization）が、職人的労働、熟練労働を根絶し分業をより深化させると結論づけている<sup>(14)</sup>。アトウェルはこのような把握方法によるとすれば、「オートメーション」の現段階において反復的物理的運動を行い単純な意思決定を行う機械の製造が可能であるという事実が無視されることになるという。それゆえアトウェルは、「オートメーションはすでに不熟練化された反復的労働を最も容易に排除している」<sup>(15)</sup>と強調している<sup>(16)</sup>。も

(13) Paul Attewell, *op. cit.*, pp.326-327.

Bryn Jones, *Destruction or Redistribution of Engineering Skills ? : The Case of Numerical Control*, in Stephen Wood (ed.) *The Degradation of Work ? : Skill, Deskilling and the Labour Process*, London Hutchinson 1982, pp.179-200. 資本主義における技術の発展は、古い分業を再生産し、労働者の一面化・奇形化を極端にまで押し進めるが、他方では、その傾向と矛盾し、対立しながら人間を全面的に発展させる必然性をつくりだす。したがって、技術的発展と熟練変化の傾向は、分業を媒介としつつ矛盾したプロセスをたどる。

(14) しかし、ペチック（Werner Petschick）は、機械化が熟練労働の排除、不熟練化をもたらしけれども、同時に、そのことがより高度の技術的発展を促している側面を強調している。

「機械化・ベルトコンベアーの導入は、分業を極端な形でおしすすめ、ベルトコンベアーのそばで反復的に単調作業を行う不熟練労働者あるいは短期間の訓練しかうけていない労働者に対する需要を高めた。多くの場合、そのような単純作業・部分作業は、以前の熟練労働者として働いていた労働者にとっては賃金の削減、社会的地位の低下、不熟練化（Dequalifizierung）と結びついていた。細分化された単純な作業工程のために投入された不熟練労働者（特に女子労働者）は資本によって搾取されていたし、現在も搾取されている。

しかし、同時に、機械化、ベルトコンベアーの導入、それに関連して労働過程が最小単位の作業工程に細分化されたことが歴史的にみて技術の必然的発展段階であったということも看過できないであろう。それが労働生産性を高め、より高度の発展段階のための物的諸条件をつくりだしていた。」（Werner Petschick, „Berufsausbildung und technische Revolution in Westdeutschland“, *DWI-Forschungshefte*, Nr.4 / 1968, S.11）

(15) Paul Attewell, *op. cit.*, p.327.

この場合、例えば、フレキシブル・オートメーション（flexible automation）、特に産業用ロボットの導入による搬送作業、マテリアル・ハンドリング作業の自動化が前提である。

ただし、機械化段階、低次の部分自動化段階では、逆に、反復的・定型的労働の増加、労働の単純化の傾向が強く作用する場合がある。したがって、「オートメーション」といっても、それがいかなる技術的水準・段階の「オートメーション」であるかという問題を明確にする必要がある。

(16) シェパード（Jon M. Shepard）、リコ（Leonard Rico）によれば、労働の細分化（fragmentation）は、自動化段階よりもむしろ機械化段階の特徴である。彼らはより進んだシステムが以前の細分化された作業の再統合を可能にすることを指摘している。（Jon M. Shepard, *Automation and Alienation : A Study of Offices and Factory Workers*, Cambridge, Mass. M. I. T Press 1972, Leonard Rico, *The Advance Against Paperwork*, The University of Michigan, 1967）

しそうであるならば、ブレイヴァマンの見解とは逆に、「オートメーション」は熟練労働よりも多くの不熟練労働を排除するということになる。経済成長の条件下では、「オートメーション」による低熟練職務の不均等的な排除は不熟練傾向をうち消し、経済全体での熟練水準の低下を相殺する<sup>(17)</sup>。

第3に、不熟練化とは逆の傾向は、アダム・スミス（Adam Smith）の所説\*の裏面ともいえるものである。スミスによれば、万能的労働者（all-around worker）がある作業（タスク）から他の作業へ移ることに時間を消費しているが、専門化された労働者はそれに時間を消費しないので万能的労働者より生産的である。しかし、分業の深化といっても、ある段階までくるとそれが逆に効率を低下させるため、ある労働者から他の労働者への労働対象の搬送・移動に要する時間、労働者の生産スピードを調整する時間が増大しはじめる。要するに、分業はそれ自体に限界があるということであり、現段階ではアッセンブリーライン作業に代って、サブアッセンブリー（subassembly：部分組立）作業もあらわれている。これは、分業の深化とは逆の傾向である<sup>(18)</sup>。

第4に、ブレイヴァマンのいうように、資本家は低熟練労働・低賃金労働を選択するけれども、それが生産費を最小化するための最良の方法とは限らないということである。資本家は、しばしば低賃金の部分労働を利用する労働集約的方法よりも高熟練労働者・高賃金労働者を使う複雑な機械の方を選択することがある。アトウェルは次のような事例をあげている。1970年代に、ボンディング（bonding）のようなマイクロチップ製造作業は、労働集約的な部分労働であるため、アジア諸国に移されていた。ボンディング機械の開発によって、製造がアメリカ合衆国にもどり、低賃金の手労働でさえ競争にならないような半自動機械を高賃金労働者が操作・保全を行うようになった。したがって、利潤動機というのは、時には、不熟練部分労働者よりもむしろ高賃金労働力・高熟練労働力を利用する場合もある<sup>(19)</sup>。

以上の4点から、アトウェルは、資本主義的利潤追求が労働の細分化、不熟練化の傾向およびそれとは逆の傾向をも共に生み出している、と強調している。

(17) Paul, Attewell, *op. cit.*, p.327.

機械化と自動化（「オートメーション」）との区別が不明確である研究が少なくない。ブレイヴァマンは、無批判にブライトの調査資料を引用し、それに基づいてオートメーションによる熟練低下論を主張している。ブライトの調査資料自体が「オートメーション」の初期的段階のものであった。この問題に関連して笹川儀三郎氏は、特に1950年代、60年代の多くの「オートメーション」研究について、次のように指摘される。「オートメーションといわれるものも、不完全自動化が多く、その上、機械化との区別も不明確であった。」（笹川儀三郎「技術・労働・分業と社会体制——中岡哲郎『工場の哲学』批判——」『経済』No.97、1972年5月号、247ページ）また、資本主義における技術的発展の不均等的性格についても考慮すべきであろう。

(18) Paul Attewell, *op. cit.*, pp.327-328.

(19) Paul Attewell, *op. cit.*, p.328.

別の機会に考察したように、現在では、不熟練労働・単純労働よりも複雑労働・熟練労働が搾取対象となっている。

また、従来の一部の不熟練化論では、「社外工」を単純に不熟練労働者として把握している場合がある。（拙著『オートメーションと労働組織』税務経理協会、1997年、292-293ページ参照）

\* アダム・スミス (Adam Smith) は『国富論』の第1章 (分業について) の冒頭において次のように述べている。

「労働の生産力における最大の改善と、どの方向であれ労働をふりむけたり用いたりする場合の熟練、技能、判断力の大部分は、分業の結果であったように思われる。」

「……そこで、ここに一例として、とるにたりない小さい製造業ではあるけれど、その分業がしばしば世人の注目を集めたピン作りの仕事をとってみよう。この仕事 (分業によってそれはひとつの独立の職業となった) のための教育を受けておらず、またそこで使用される機械類 (その発明をひきおこしたのも、同じくこの分業であろう) の使用法にも通じていない職人は、せいっぱい働いても、おそらく1日に1本のピンを作ることもできなからうし、20本を作ることなど、まずありえないであろう。ところが、現在、この仕事が行われている仕方をみると、作業全体が一つの特殊な職業であるばかりでなく、多くの部門に分割されていて、その大部分も同じように特殊な職業なのである。ある者は針金を引き伸ばし、次の者はそれをまっすぐにし、3人目がこれを切り、4人目がそれをとがらせ、5人目は頭部をつけるためにその先端をみがく。頭部を作るのにも、2つか3つの別々の作業が必要で、それを取りつけるのも特別の仕事であるし、ピンを白く光らせるのも、また別の仕事である。ピンを紙に包むのさえ、それだけで、1つの職業なのである。このようにして、ピン作りという重要な仕事は、約18の別々の作業に分割されていて、ある仕事場では、そうした作業がすべて別々の人手によって行われる。もっとも、他の仕事場では、それら2つか3つを同一人が行うこともある。私はこの種の小さい仕事場を見たことがあるが、そこではわずか10人が仕事に従事しているだけで、したがって、そのうちの幾人かは、2つか3つの別の作業をかねていた。かれらはたいへん貧しくて、必要な機械類も不十分にしか用意されていなかった。それでも精出して働けば、1日に約12ポンドのピンを全員で作ることができた。1ポンドのピンといえば、中型のもので4千本以上になる。してみると、これらの10人は、1日に48,000本以上のピンを自分たちで製造できたわけである。つまり各人は、48,000のピンの10分の1を作るとして、1人あたり1日4,800本のピンを作るものとみてさしつかえない。だが、もしかれら全員がそれぞれ別々に働き、まただれも、この特別の仕事のための訓練を受けていなかったならば、かれらは1人あたり1日に20本のピンどころか、1本のピンさえも作ることができなかったであろう。いいかえると、かれらは、さまざまな作業の適切な分割と結合によって現在到達できる量の240分の1はおろか、その4800分の1さえも、まず作りえなかったであろう。」<sup>(20)</sup>

(20) Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London, MDCCCCII, pp.3-4.  
アダム・スミス著 大河内一男監訳『国富論』I 中公文庫、1995年、10-13ページ。

### 3. 熟練概念

まず、ここではブレイヴァマンの所説を手がかりとして、熟練問題を考察してみたい。

熟練（技能資格）（英語 skill<sup>(21)</sup>、ドイツ語 Qualifikation、ロシア語 квалификация<sup>(22) (23)</sup>）概念に関して、ブレイヴァマンは次のように述べている。

労働者にとって、技能という概念は、伝統的に熟練の習得（craft mastery）——つまり、生産のある特殊部門の遂行に必要な素材や工程にかんする知識と熟達した手先の器用さとの結合（the combination of knowledge of materials and processes with the practiced manual dexterities required to carry on a specific branch of production）——と結びついている。だが、熟練技能が解体され、生産が集団的ないし社会的過程として再構成されたことによって、技能の伝統的概念は破壊され、労働過程にたいする支配を確立するためには一つの道——すなわち、科学・技術・エンジニアリングの知識によって、またそれらの知識を通して、労働過程を支配していくという道——しか残されないことになった。だが、この知識が管理者やそれと密着した職員組織の手の中に極度に集中された結果、この道は労働者人口にたいしては閉ざされてしまった。労働者に残されているのは、解釈し直され、恐ろしく不適切なものとなった技能の概念——特殊な器用さ、限定され、くりかえされる操作、「技能としてのスピード」等——である。資本主義的生産様式の発展とともに、技能の概念そのものが、労働の衰退につれて衰退し、技能を測る尺度が萎縮してしまっている。今日では、数日ないし数週間の訓練を要する職務に就いている労働者は「技能」を保持しているとみられ、数カ月の訓練は尋常でない負担とみなされ、コンピュータのプログラミングのように、6カ月ないし1年の訓練期間を要する職業は畏敬の念さえ呼ぶまでになっている。（これを伝統的な熟練工のための徒弟制と比較してみるとよい。その修業期間は4年以下で終ることはめったになく、7年続くこともまれではなかった。）（下線筆者）<sup>(24)</sup>

さらに、ブレイヴァマンは、「グレード・アップ」（“upgrading”）説を次のように批判する。

1930年代に国民経済調査会NBERのためになされた産業機械化の一研究で、ハリー・ジェロームはつぎのような結論を下した。「将来さらに進められる機械化が技能に与える影響にかんしていえば、……これから先の変化が、必要とされる平均的な技能を向上させるよう影響すると信ずべき十分な理由がある。」40年後の今日、この判断に異議を唱える者はほとんどいない。工業労働と事務

(21) skillは「技能資格」、「熟練」と訳すことができると思われるが、本稿ではいちおう「熟練」とする。

(22) スペナーは、熟練を一元的概念としてではなく多次元的概念として把握すべきことを強調している。（Kenneth I. Spenner, *op. cit.*, p.828）

(23) ハリー・スカブロー（Harry Scarbrough）とJ.マーチン・コーベット（J. Martin Corbett）によれば、熟練概念の多義性は、それが熟練労働と不熟練労働とを区別し規定するためのいくつかの次元を結合していること、しかもそれらの次元が複雑に相互に結びついていること、に基づいている。（Harry Scarbrough and J. Martin Corbett, *Technology and Organization*, London / New York, 1992, p.103）

(24) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.443-444. H.ブレイヴァマン『前掲書』480ページ。



労働の変化しつつある状態が「高度な訓練を受けた」、「高度な教育を受けた」、したがって「グレード・アップした」労働人口をますます必要とするという見解は、世間の論議でもアカデミックの論議でもほぼ一般に受け入れられているものである。本書でこれまで行なってきた議論は、この通俗の見解と真向から衝突するように思われるので、ここで、この一般的な見方と対決することが必要である。「技能」、「訓練」、そして「教育」という概念はそれ自体きわめてはっきりしないものであり、それらが首尾一貫した体系的な説明のさいの主題としてぜんぜん問題とされてこなかったという事実が、「グレード・アップ」説を支持するさいに用いられる議論を厳密に検討することをいっそう妨げている。本質的には印象に基づくにすぎない説、すなわち自明のことなので論証の必要なしと明らかに考えられている説にたいして、一貫性を与えるような試みをすることによってのみ、われわれはこの問題と取り組むことができる。

前掲の引用文でジェロームがこのような説に与えた表現形式のなかで問題のかなめとなる言葉は「平均的な技能」である。技術の発展と技術への基礎科学の応用の発展にともなう、社会の労働過程はより大量の科学知識を包含するようになってきたので、明らかにこうした労働過程の「平均的な」科学的、技術的、そしてこの意味での「技能的」内容は過去よりも現在のほうがはるかに豊かになっている。だが、これでは同義反復以外のなにものでもない。問題はまさに、労働の科学的な、そして「教育を必要とする」内容が平均化 (*averaging*) に向かっているのか、それとも反対に、両極分解 (*polarization*) に向かっているのかにある。もし後者の場合であるなら、そのとき「平均的な」技能が向上してきたと語ることは、片足を火中に、もう一方の足を水中に入れながら、「平均としては」まったく快適であると告げる統計学者の詭弁を受け入れるに等しい。労働過程にたいする労働者大衆の支配権の弱化管理者やエンジニアの側での支配権の強化によって償われてなお余りあるという事実から、労働者大衆の得るものはなにもない。それどころか、彼らの技能は、絶対的な意味で（熟練や伝統的能力を失っていながら、その欠損を埋め合わせるにふさわしい新しい能力を得ていないという点で）低下するだけでなく、相対的な意味でも低下する。科学が労働過程に組み込まれることが多くなればなるほど、労働者はその過程を理解することが少なくなる。機械がより洗練された知的生産物になればなるほど、ますます労働者は機械にたいする統制権と理解力を失う。換言すれば、労働者が人間的に仕事をするために知識を必要とすればするほど、彼または彼女は知ることが少なくなる。これが「平均的な技能」概念に潜む落とし穴である。

同様のあいまいさは、「グレード・アップ」説 (“*upgrading*” thesis) というもう一つの通俗的形式、つまり訓練・教育を受けた専門家の急増を指摘する説にもみられる。たとえば、オマー・パンコーストはつぎのようにいっている。「ますます多くの職務が特殊技能を必要としているのは歴史的事実である。その論拠は、J. K. ノートンのつぎのコメントに手際よく要約されている。『職業趨勢の広範な研究で、反対の結論にたどりつくものはない。』」このように定式化するならば、その主張はおそらく申し分ないだろう。だが、もし「技能」という言葉に中身の解釈がかかっているなら、

しばしばそう理解されているのではあるが、このことは、労働人口の増大する部分が特殊技能を要する職務に就くことを意味する、と理解されてはならない。この接近方法は、もっぱら、専門化された技術職種の数の増加を論拠とするばかりで、技術的専門領域の増加が科学・知識・技能の領域から労働者大衆を立ちのかせるための条件をなしているということを認識していない。

「グレード・アップ」説を唱える者は、ほとんどの場合、二つの顕著な趨勢を論拠としているように見える。第一の趨勢は、ある基幹的職種から他の職種への労働者の移動であり、第二の趨勢は平均教育期間の延長である。これらを両者とも若干詳細に考察することは、努力に値する作業といえよう。なぜならば、そのような考察は技能の歴史的趨勢にかんする現実的像を描くうえで必要なだけでなく、この考察のなかに、われわれは、旧来の社会科学が入念につじつまを合わせた仮象をもって現実をすりかえる仕方の素晴らしい例をみてとることができるからでもある<sup>(25)</sup>。

アトウェルによれば、ブレイヴァマンは、職人と部分労働者 (detail worker) という二つの対照的な観念的類型を構成することによって不熟練化の概念を提起している。職人労働は公的訓練を経て獲得した幅広い理論的知識を必要としており、さらにこの知識は手先の器用さ (manual dexterity) と結びついて職人自身の指揮の下に多種類のタスクを計画・執行するために利用される。それに対して、専門化された部分労働は短期に習得できるものであり、それは器用さを必要としているかもしれないが、計画・抽象的知識を含んではいない。この不熟練労働は定型的労働 (routinized work) であり、また管理される労働 (supervised work) でもある<sup>(26)</sup>。

ブレイヴァマンのこのような定式化は熟練労働と不熟練労働の関係を規定するためにいくつかの次元を結合している。しかし、それは次元間の複雑な関係を曖昧にしている。アトウェルによれば、専門化 (specialization) は必ずしも熟練の欠如を意味してはいないという。例えば、リトラ (C. Littler) は、医学的専門家が一般医よりも熟練度が低いとは考えられない、と指摘している<sup>(27)</sup>。また、定型化 (routinization) ということが必ずしも熟練の欠如、あるいは知識の欠如を意味しているわけではない。フォーム (W. Form) も「無教養 (illiterate) であるということは、……事務労働が退屈な定型的労働であるとしても、それに必要な読み書きの能力を速く習得できないということである」と述べている<sup>(28)</sup>。

教育・訓練に関しては、ブレイヴァマンは、職人の職務が数年間の年季奉公を必要とするのに対して、現代の多くの職務が数週間の現場教育で十分であるということを強調していたが<sup>(29)</sup>、

(25) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.424-426. H. ブレイヴァマン『前掲書』460-462ページ。

(26) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.426-449. H. ブレイヴァマン『前掲書』462-487ページ。

(27) Craig R. Littler, *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*, London, Heinemann Educational Books, 1982, pp.6-35.

(28) William Form, "Resolving Ideological Issues in the Division of Labor", in H. M. Blalock, Jr. (ed.) *Sociological Theory and Research; A Critical Appraisal*, New York, Free Press, p.150.

(29) Harry Braverman, *op. cit.*, p.444. H. ブレイヴァマン『前掲書』480ページ。

後者は今世紀の初頭よりもより長期間の公的教育を必要としている。また、彼は、今日の労働者が必要とする高度な教育水準が職務要件とほとんど関係はないが、「信用証明書主義」(credentialism)を示していると考えている。アトウェルは、もしある職務に必要な教育水準が技術的要請よりもむしろ文化的要請を反映しているとすれば、徒弟制度に対する見通しを変えざるをえないことになる、と批判する。ブレイヴァマンは熟練と教育・訓練期間との関係が現在よりも19世紀の方が明確であったという根拠を提示してはいないということになる。

アトウェルは、少なくとも、ブレイヴァマンは「不熟練」労働者が必要とする知識を軽視している、と批判している。カステラー (K. Kusterer) は、定型化された機械関連労働さえも一部労働者に相当の構想的・実践的知識を要請していると述べている<sup>(30)</sup>。また、ゴードン (D. E. Gordon) も現代工業における機械に特殊な熟練が一般的(職人的)熟練に必ずしも劣らないことを指摘している。このような知識と熟練は労働者にとって重要な満足を構成しており、経営者が労働過程の全体的管理を掌握することを阻止する役割を果たす。それはワークマンシップや有意義で重要な労働に対する自尊心を与え、多くの不熟練労働者にさえ職務に対する一部積極的、一部消極的考えをもたせることになる<sup>(31)</sup>。このように、ブレイヴァマンは、伝統的な職人労働と比較すれば、現代の職業に占める「精神的」労働と熟練の範囲を控え目に述べている。同時に、彼は、職人労働を美化している。19世紀の職人労働は、ブレイヴァマンが説明した以上に定型化されたものであったし、慣習によって制約をうけていた。したがって、アトウェルは、ブレイヴァマンのように二つのタイプの労働を比較することは極端すぎると批判している。

要するに、ブレイヴァマンの所説における問題点として、典型的な職人と不熟練部分労働者とを比較している点があげられている。ブレイヴァマンは前者が今世紀までのプロレタリア的基準であったのに対して、後者が現代労働者の典型的モデルであると述べているが<sup>(32)</sup>、いずれにしてもこの見解は重要な問題を含んでいる。

(30) Paul Attewell, *op. cit.*, p.331. K. Kusterer, *Workplace Know-How : The Important Working Knowledge of "Unskilled" Workers*, Boulder, Co : Westview 1978.

(31) Paul Attewell, *op. cit.*, pp.331-332. D. E. Gordon (ed.) *Problems in Political Economy : A Urban Perspective*, Lexington, MA : D. C. Heath 1971.

(32) ウィリアム・フォーム (William Form) は、ブレイヴァマンが18世紀・19世紀の職業の熟練水準を美化することに成功していない、と批判している。すなわち、多くの労働者は職人ではなかった。多くの労働は習得が容易であり、退屈で定型的なものであったという。スペナーは、もしそのような議論が正しいものであれば、長期にわたる格上げあるいは格下げに関する結論に対して重大な意味をもつことになる、と述べている。(William Form, *Resolving Ideological Issues on the Division of Labor*, in Hubert M. Blalock, Jr. (ed.) *Sociological Theory and Research : A Critical Appraisal*, New York, Free Press 1980, pp.140-155. Kenneth I. Spenner, "Deciphering Prometheus : Temporal Change in the Skill Level of Work", *American Sociological Review*, Vol.48 December 1983, p.829)

#### 4. 熟練向上要因

アトウェルによれば、ブレイヴァマンの所説では、個々の資本家が労働者の不熟練化をおし進めるならば、経済全体のレベルでの熟練の全般的低下が必然的に生じることになる。ブレイヴァマンは企業の次元から経済の次元へ移すことを理論的に問題がないと考えているという。しかし、経済の次元においては熟練の全体的レベルに作用するいくつかの要因が介在している。アトウェルは、そのような介在要因として「逃げ出し工場」(“runaway shop”)と輸出入財の量とミックスの変化をあげている<sup>(33)</sup>。職務が外国に移転されるならば、低熟練ブルーカラー職務が不均等的になりうるので、アメリカ労働力の熟練ミックスは影響をうける<sup>(34)</sup>。また、輸出入財のレベルと種類が変化するならば、アメリカ経済における各種の熟練労働・不熟練労働に対する需要は影響をうける<sup>(35)</sup>。

アトウェルによれば、各経済部門の相対的な成長率は重要な介在要因である。経済成長は、例えば、保健、教育、政治のような熟練を要するセクター・部門の拡大を通じて経済の熟練ミックスに影響を与える。ある経済部門の成長は時として他の部門における労働の不熟練化を相殺するか悪化させるかもしれないということである。それゆえ、部門の成長率を分析することなく経済の熟練水準の全般的変化を把握することは容易ではない<sup>(36)</sup>。

アトウェルは経済全体で熟練水準に影響を与える要因として、次のような変化をあげている<sup>(37)</sup>。

- ① 一つの職業内部の熟練変化
- ② 産業内部の職業の相対的規模の変化による熟練変化
- ③ 各タイプの労働者を雇用する産業の相対的規模の変化、例えば、製造業と並ぶファーストフードの成長

ライト (E. O. Wright) たちは、熟練変化は主として経済の産業構造の変化に起因している、という<sup>(38)</sup>。この産業的効果は不熟練化とは逆のものであり、それは高熟練化を要する産業への転換である。したがって、アトウェルはブレイヴァマンのいうように資本家の関心が低賃金労働に移っていると仮定することはできないとしている。

アトウェルはもう一つの介在要因として経済成長をあげている<sup>(39)</sup>。ブレイヴァマンの所説で

(33) Paul Attewell, *op. cit.*, p.328.

(34) Joseph Grunwald and Kenneth Flamm, *The Global Factory*, Brookings Institution, Washington D. C. 1985.

(35) Michael Burawoy, “Introduction : The Resurgent of Marxism in American Sociology”, *Marxist Enquiries, American Journal of Sociology*, 88 (Supplement) 1982.

(36) A. J. Jaffe and Joseph Froomkin, *Technology and Jobs : Automation in Perspective*, New York, Praeger, 1968, pp.73-74. D. J. Lee, “Skill, Craft and Class : A Theoretical Critique and a Critical Case”, *Sociology*, Vol.15 No.1. February 1981, p.65

(37) Paul Attewell, *op. cit.*, p.329.

(38) E. O. Wright and J. Singlemann, “Proletarianization in the Changing American Class Structure”, *American Journal of Sociology*, 88 (Supplement) 1982, S176-S209.

(39) Paul Attewell, *op. cit.*, p.329.

は、作業再組織化と機械化によって熟練労働が「脱落」し、他の部門の低熟練労働あるいは部門内部でのより狭い労働に転化するということになるが、このシナリオが成立するのは、作業過程が不熟練化された後に産業内の雇用量が変わらないかあるいは減少する場合である。それに対して、リー (D. J. Lee) は別のシナリオを提示している<sup>(40)</sup>。リーによれば、労働過程の再組織化、分業の深化が進むが、同時に、その産業において生産が拡大し、より多くの労働力を必要とする。生産の拡大が一定とすれば、再組織化にもかかわらず、多くの高熟練タスクが残存する。従来の職人がこの労働を担当する。新たに創出された低熟練職務には従来の不熟練労働者が充てられる。アトウェルは、このリーのシナリオには問題があるという。なぜなら、需要の拡大が生産の著しい増大を必然化する場合に機械化と再組織化がしばしば行われるか、あるいは熟練労働不足が生じることになるからである。それは、銀行、保険の場合、さらに数値制御工作機械の場合にも妥当する。

ブレイヴァマンのシナリオでは、熟練労働者は重要な労働を失うが、それに対して、リーのシナリオでは、誰も熟練解体を経験せず、実際には格上げを経験し、労働の「脱落」(“sloughing off”) が必ずしも発生しないことになる。ブレイヴァマンは、リーの提起したようなシナリオが成立するのは成長期であると考え、格上げを短期的傾向として把握している。アトウェルは、20世紀のアメリカを例にとれば、雇用の増大は短期的傾向でもなければ、マイナーな傾向でもない述べている。彼によれば、職人労働を含む労働力が3倍に増加しており、経済成長は不熟練化を阻止していることになる<sup>(41)</sup>。

## 5. 職業構成の変化

ブレイヴァマンはアメリカ合衆国統計調査を引用して、非生産的労働者、特に技術的専門家の相対的増加を証明することによって職人労働の不熟練化を明らかにしている<sup>(42)</sup>。アトウェルによれば、もし職人労働が部分労働に代替されてきたとすれば、職人労働の比率は低下してきた<sup>(43)</sup>といえるかもしれないが、逆に、1900年以来、非農業肉体労働者とともに職人的労働者の比率も増加してきた(表1参照)。職長 (foreman) の比率が低下している時でさえ、職人的職務の比率にはほとんど変化がみられなかった。ブレイヴァマンは、現在の職人が20世紀初頭の時期ほどの高い熟練を有しておらず、機械工 (mechanic) と修理労働者 (repairman) を手工業のカテゴリーに分類すべきではなかったことをあげている<sup>(44)</sup>。監督者 (supervisor)、機械工、修理労働者を統計資料から除外すれば、1900年以来非農業肉体労働者のうち職人の比率が28%から23%に減少したことになる。しかし、アトウェルは、この緩慢な減少でさえも不熟練部分労働による職人

(40) D. J. Lee, *op. cit.*, pp.56-78

(41) Paul Attewell, *op. cit.*, p.330.

(42) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.239-247. H.ブレイヴァマン『前掲書』263-272ページ。

(43) Paul Attewell, *op. cit.*, p.332.

(44) Harry Braverman, *op. cit.*, p.427. H.ブレイヴァマン『前掲書』463ページ。

労働の代替、職人労働の崩壊といったブレイヴァマンのイメージを実証することには成功していない、と強調している<sup>(45)</sup>。

この問題に関連して、アトウェルの所説にしたがえば、専門労働者 (professional worker) ・技術的労働者 (technical worker) などは1900年以来4.2%から15%に増加してきた。専門労働者、技術的労働者に職人を加えてみるならば、全労働者中の格下げを経験しなかった労働者比率は倍増していた (表1) (傍点筆者)。アトウェルは、それによってもブレイヴァマンの主張するような熟練解体、不熟練化の考えと一致しないことが確認できる、と主張している。

表1 アメリカ合衆国における職人・専門的労働者 (1900～1997年)

(%)

	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1979
非農業肉体労働者に占める職人	29.4	30.3	32.3	32.4	30.1	34.4	36.1	38.1	(46.4)
労働力全体に占める職人	10.6	11.6	13.0	12.8	12.0	14.2	13.6	13.0	(13.3)
非農業肉体労働者に占める職長以外の職人	27.9	28.1	29.4	29.6	27.3	30.8	31.4	32.2	(N/A)
労働力全体に占める専門家・技術者	4.2	4.7	5.4	6.8	7.5	8.6	10.8	13.7	(15.5)
労働者全体に占める専門家・技術者および職人	14.8	16.3	18.4	19.6	19.5	22.8	24.4	26.6	(28.8)

(出所) Paul Attewell, "The Deskillng Controversy", *Work and Occupations*, Vol.14, No.3, August 1987, p.333.

ブレイヴァマンは専門労働者と技術的労働者を「非労働者階級」("non-working-class")と規定しているので、分析する上で、彼らを経営者・管理者職務とともに除外している。したがって、彼は、「20世紀の労働解体」から非専門労働者、非技術的・非監督労働者の労働解体へ関心を移している。さらに、彼は非常に狭く限定された熟練概念を使用することによってのみ熟練解体概念と職業統計を一致させることができたといえるだろう、とアトウェルは述べている<sup>(46)</sup>。

この問題を考察する場合に、アトウェルは、専門労働者・技術的労働者、職長、経営管理労働者 (managerial / administrative worker) を労働者階級 (とその統計) から除外することには問題がある、と批判している。なぜなら、ブレイヴァマンが熟練の基準 (benchmark) として採用していた19世紀の職人的労働者、職人 (artisan) は、ギャングボス (gang boss) あるいは上級補佐役 (over assistant)、徒弟 (apprentice) あるいは一種の下請負人として、しばしば実質的な管理・監督任務を果たしていたからである。ブレイヴァマンは19世紀の職人をその監督的役割のゆえに労働者階級から切りはなして規定してはいなかったが、20世紀の職人については異なる方法で考察していた<sup>(47)</sup>。

以上から、アトウェルは、今や労働力の大部分が19世紀と比較すれば2つの、熟練労働カテ

(45) Paul Attewell, *op. cit.*, p.332.

(46) Paul Attewell, *op. cit.*, p.332.

(47) Paul Attewell, *op. cit.*, p.334.

ゴリーに属しているという事実を覆い隠すことはできない、と述べている。職業データが示しているのは、熟練労働がかったの労働人口を代表するものであり典型的なものであったが、今や不熟練労働が基準となっていると考えるブレイヴァマンの所説を支持してはいないということである。さらに、フォームも「中世から資本主義的生産の発生を通して、多くの労働は熟練労働ではなくて、つまらない、ひどく骨が折れる単調労働、非創造的で報いの少ない労働であった」<sup>(48)</sup>と述べている。

## 6. 熟練水準の判定基準

熟練解体、不熟練化の仮説を直接検討するには、職業の熟練内容を測定する必要がある。ブレイヴァマンは、「職業名称辞典」(The Dictionary of Occupational Titles: 以下DOTとする)のデータを「無味乾燥で実りのない調査」として棄却している<sup>(49)</sup>。DOTの分析は、①長期間にわたる職業の範囲内の変化、すなわち、熟練の視点からの職業内部の変化、②各職業における労働力比率の変化における熟練の重要性、すなわち、職業間の変化、の二つの要因の分析に基づくものである<sup>(50)</sup>。アトウェルによれば、この二つの要因は相互促進的であり相互作用の関係にある。例えば、不熟練化はどの職業でも発生するのであるが、長期間にわたる高熟練職業の不均等な増加によって、労働力の平均的熟練水準が向上するという状況が想定できる。

しかしながら、DOTに関しては方法論争があることをアトウェルは指摘している。スペナー(K. I. Spenner)は、職業内部の熟練変化の調査に基づいて、5つの研究では不熟練化を証明できなかったこと、わずかではあるが格上げが認められたのは2つの調査であったことを報告している<sup>(51)</sup>。さらに職業間の熟練の分析においても、同様に不熟練化の事実を確認することができなかった上に、4つの調査でも格上げが確認された。その他、例えばミュラーたちはDOTとは異なる資料に依拠して、「重要なのは技術的進歩に関連した職務内容の変化と職務の特徴の変化がたいてい好ましい含蓄のあるものであるという事実である。……多くの事例研究では、『職務拡大』("job enlargement")をオートメーションの結果であるとみているが、他の事例研究ではそれを単調度の増大、熟練の低下とみなしている。調査によれば、前者の状況が後者のそれよりも典

(48) William Form, Resolving Ideological Issues on the Division of Labor, in H. M. Blalock, Jr. (ed.), *Sociological Theory and Research: A Critical Appraisal*, New York, Free Press, 1980, p.154.

アトウェルとは異なる視点からではあるが、不熟練労働は労働者階級の熟練水準の評価基準ではありえない。一方では、不熟練労働の内容というのは歴史的に常に存在するものではあるけれども、他方では、先進工業諸国においては、不熟練労働の比率が一貫して低下しているからである。(Г. Д. Данилин, Автоматизация и ее социальноэкономические последствия при капитализме (Изменение в квалификации рабочего класса) М., 1971, стр.36)

(49) Harry Braverman, *op. cit.*, p.213. H.ブレイヴァマン『前掲書』236ページ。

(50) Paul Attewell, *op. cit.*, p.335.

(51) Kenneth I. Spenner, "Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work", *American Sociological Review*, Vol.48 December 1983, pp.824-834.

型的なものであることが示されている」<sup>(52)</sup>と述べている。また、アトウェルによれば、ライト (E. O. Wright) とシンゲルマン (J. Singelmann) は、職業的格上げを確証しているが、部分的には不熟練化の立場も支持している。彼らの主要な関心は熟練水準の変化にあるのではなくて、アメリカの労働者階級構成の変化にむけられている。彼らは、1960年から1970年までに監督者・経営者、半自律的労働者の比率が増加したことを確認している。これはブレイヴァマンの仮説と対立するものであるが、彼らはこのような変化について各産業部門の相対的規模の変化を一つの要素として、また産業内の職業的階級ミックスの変化をもう一つの要素として分類している。職業的变化、階級変化の大部分は各産業の相対的規模によるものであり、半自律的労働者、経営者、監督者の比率の増加による格上げを生んだ。しかし、産業内部では、半自律的労働者に変化がみられ、非自律的労働者の増加による格下げが生じた。アトウェルは、要するに、プロレタリア化(「不熟練化」)は産業内部で進行してきたが、相対的自律的労働者を擁する産業における労働者比率の増加によって促進されてきた<sup>(53)</sup>と結論づけている。

## 7. アトウェルの事例研究

ブレイヴァマンや彼の所説を支持するグレン (E. Glenn)、フェルドバーグ (R. L. Feldberg) たちが採用した判断基準となっているのは19世紀中頃の事務員であると考えられる<sup>(54)</sup>。彼らは多くの経営管理的職務を果たす事務員を実質的に意思決定能力を持つ「万能」労働者として描いている<sup>(55)</sup>。そこでは、寒く暗い小室の中で手紙をコピーしているボブ・クラチット (Bob Cratchit) (チャールズ・ディケンズの『クリスマス・キャロル』中の人物) のような、その労働が定型化された多くの事務員には言及されてはいない<sup>(56)</sup>。ブレイヴァマン、グレン、フェルドバーグは、

(52) Eva Mueller, Judith Hybels, Jay Schmiedeskamp, John Sonquist and Charles Staelin, *Technological Advance in an Expanding Economy : Its Impact on a Class-Section of the Labor Force*, Ann Arbor, Univ. of Michigan, Institute for Social Research, 1969, p.14.

(53) Erik Olin Wright and Joachim Singelmann, "Proletarianization in the Changing American Class Structure", *American Journal of Sociology*, 88 (Supplement) 1982, S176-S209.

(54) グレン (Evelyn N. Glenn) とフェルドバーグ (Roslyn L. Feldberg) は、19世紀のオフィスについて次のように述べている。

古いオフィスでは、事務職員 (clerical staff) は少数であった。事務員は「万能的な ("all-round")」労働者であり、任務のあらゆる段階、すなわち組織化と執行の両方を取扱い、幅広い労働を遂行した。……事務員は時には今日の経営者・管理者と同等の責任をもっていた。企業の財務の細部にも詳しい簿記係は財務的意思決定に関して相談をうけていた。……古いオフィスでの作業組織においては、労働者には熟練を発達させ、熟練をもつ職人、専門家、一部の経営者として認められる可能性があった。(Evelyn Nakano Glenn and Roslyn L. Feldberg, "Degraded and Deskilled : The Proletarianization of Clerical Work", *Social Problems*, Vol.25, No.1, October 1977, pp.53-54)

(55) E. Glenn and R. L. Feldberg, "Proletarianizing Clerical Work : Technology and Organizational Control in the Office", in A. Zimbalist (ed.) *Case Studies on the Labor Process*, New York, Monthly Review Press, 1979, pp.51-72.

E. Glenn and R. L. Feldberg, "Degraded and Deskilled : The Proletarianization of Clerical Work", *Social Problems*, Vol.25, No.1, October 1977, pp.52-64.

(56) Charles Dickens, *A Christmas Carol*. Weathervane Books, New York, 1977.

Gregory Anderson, *Victorian Clerks*, Manchester Univ. Press, 1976, pp.9-29



19世紀の「より抜き (crème de la crème)」の事務員をとりあげて、これらの準経営的事務員 (quasi-managerial clerk) を、20世紀のオフィス・マネージャー (office manager)、会計士と比較するのではなく、むしろキーパンチャー、タイピング・プール・スタッフ (typing pool staff)、ファイリング事務員 (filing clerk) のような現代の低熟練の「ホワイトカラー」職業と比較している<sup>(57)</sup>。アトウェルは、彼らが現代のタイピストと手で手紙・数字をコピーした19世紀の事務員とを比較するならば、事務労働の多くが常に定型化されてきたが、職務が必ずしも悪化してきていないという結論を導き出すかもしれない、という<sup>(58)</sup>。

同様の問題が認められるのは、ブレイヴァマンたちが現代のオフィスにおける変化、特に機械化の発展の影響を分析している場合である。不熟練化論では、「オートメーション」を熟練解体の単純な深化と結びつけてとらえられ、さらに、コンピュータとその他のオフィス機器を職務の細分化、低熟練化の手段として把握されている。グレンとフェルドバーグは、簿記、速記のような伝統的熟練が技術的变化によって陳腐化し、写真複写 (photocopying)、ラベルのタイピング (typing labels) のような低い熟練や狭い熟練に道を譲ってきたことを述べており、秘書がワードプロセッシングプール (word-processing pool) によって排除されてきたことを指摘している<sup>(59)</sup>。アトウェルは、以上のことは誤解を招くおそれがあると強調した上で、次の問題点を指摘している。

第1に、謄写版印刷、封筒の宛名書き、ファイリングのように写真複写に相当する低熟練職務が長い間存在していた事実がある。第2に、そのような職務に占める低熟練職務の比率の相対的増加を証明することなしに低熟練の職務が発生基準であるということが示されている。第3に、新しい職務、例えば、システムズ・アナリスト、プログラマー、事務的監督者 (clerical supervisor)、訓練者等の職務が簿記係、速記係に相当する熟練をもつようになってきたという事実がある<sup>(60)</sup>。

アトウェルによれば、前述の事例研究には次のような問題点がある。いくつかの職業の範囲内での変化に接近するほどには、関連職業の発展にあまり関心がむけられなかった。ある職務の不熟練化が他の職務の格上げによってバランスがとられてきたか否かという問題、また、熟練が解

(57) E. Glenn and R. L. Feldberg, *op. cit.*, pp.52-56.

Harry Braverman, *op. cit.*, pp.293-358. H.ブレイヴァマン『前掲書』317-390ページ。

(58) グレンとフェルドバーグによれば、プロレタリア化 (proletarianization) とは、「収入、財産、熟練、地位、権力の点で、人々がその変化を意識するか否かに関係なく、中産階級における職業が賃金労働者のそれに変化すること」である。プロレタリア化というのは、労働者の主観的感覚、アイデンティティよりも客観的条件に関連している。グレンたちは、「中産階級」の職業に含ましめるか否かを判断する事務労働の特徴として次のものをあげている。すなわち、清潔な物理的環境、肉体労働に対立する精神的労働の強調、執行労働での労働者の判断への依存、労働者間のまた労働者と経営者間の直接的人的接触、などである。プロレタリア化とは、事務労働がこれらの特徴を喪失することによって、すなわち、労働が精神的活動よりも肉体的活動に基づいて組織化されること、作業が極端な形で構成され管理されること、さらに、諸関係が非人格化されることによって、生ずる。グレンたちは、①事務労働の組織、②作業過程の管理、③オフィスにおける社会的諸関係、の3つの領域における条件の変化を検討する必要があることを指摘している。(E. N. Glenn and R. L. Feldberg, "Degraded and Deskilled: The Proletarianization of Clerical Work", *Social Problems* Vol.25, No.1, October 1977, pp.52-53)

(59) E. Glenn and R. L. Feldberg, *op. cit.*, p.57.

(60) Paul Attewell, *op. cit.*, p.337.

体されるか、再配分されるか否かという問題については言及されていない。同様に、不熟練化の接近方法によって職業間の変化を推論する場合に、高熟練職務の消滅、低熟練職務の創出があげられているが、逆の傾向には無関心であるといえる<sup>(61)</sup>。

グレンとフェルドバーグは、アメリカ合衆国労働統計局による生命保険の雇用データを分析し、事務労働へのコンピュータ・テクノロジーの利用による労働の格下げを指摘し、さらに、不熟練化の影響は男性より女性に対して大きいということにも言及している。それに対して、アトウェルは保険労働者の不熟練化の仮説を支持せず、その全般的格上げを提示している。表2によれば、高賃金職業に占める保険労働者の比率が（38%から59.6%に）増加している。その増加は一部、コンピュータ労働者の増加（5.9%から23.9%に）によるものである。しかし、高給のホワイトカラー職業すなわち、保険統計数理士（actuary）、承認者（approver）、通信員（correspondent）、秘書等の増加がみられたのに対して、低給事務労働者の減少（62%から40.5%に）が確認されている。アトウェルは、要するに、雇用の配分の変化による労働力の格上げ傾向が確認できるという<sup>(62)</sup>。産業レベルでのこのような傾向は生命保険オフィスのコンピュータ化に関連する以前の企業レベルの研究においてもみられる。

ところで、アトウェルの所説にしたがえば、不熟練化論の支持者は、解雇、失業の問題をとりあげている。多数の低熟練労働者の失業によってのみ労働者の平均熟練水準が向上するとすれば、多様な不熟練化が生じ、失業が不熟練化の究極の形態であるということになる。アトウェルはいう。「不熟練化と失業を同一視する理論的価値が何であれ、この議論は経験的妥当性を欠いている」と。多くの研究では、保険業における技術的变化が多数の労働者を失業させることが確認されているけれども、このことは、レイオフではなく企業内部における労働者の再配分を問題としていることになる<sup>(63)</sup>。したがって、アトウェルは、保険労働者の格上げというのは、低熟練労働者の大量のレイオフの結果によるものではない、と強調している。

アトウェルは、アメリカ合衆国労働統計局の調査に基づいて、職種名称内部の多様なレベルの熟練と責任を区別するために職業内部の長期にわたる熟練変化を検討する必要性を指摘している。したがって、彼によれば、一定の職務内部での各熟練水準における要員の比率の視点から職業内部の変化を把握することが必要となる。

熟練水準と期間の相互関係はすべての職業にとっては非常に小さいものであり、14年間にわたる職業内部の実質的な変化は微々たるものであった。格上げの事例（6職業）が格下げの事例（4職業）よりも多く確認されたのである。しかし、このような職業内部のわずかな変化は、以

(61) Paul Attewell, *op. cit.*, p.337.

(62) Paul Attewell, *op. cit.*, p.338.

(63) Paul Attewell, *op. cit.*, pp.338-340.

L. Rico, The Staffing Process and the Computer, *Management of Personnel Q.1* (Autumn-Winter) 1962, pp.32-38.

Audrey Freedman, "Office Automation in the Insurance Industry", *Monthly Labor Review*, Vol.88 (November) 1965, p.1318.

表2 保険業における職業変化 (1966—1980年)

	1966	1971	1976	1980
1 保険統計数理士 (actuary)	517	562	855	1090
承認者 (approver)	729	893	1229	1882
保険査定員 (underwriter)	1567	1674	1661	2088
	7.0 %	7.4 %	9.2 %	12.0 %
2 システムズアナリスト	550	1810	2704	3596
プログラマー	1366	2877	3497	4148
コンピュータ・オペレーター	470	2246	2361	2315
	5.9 %	16.4 %	21.1 %	23.9 %
3 通信員 (correspondent)	1836	1887	1964	2121
秘書	6418	6418	7532	7855
	20.4 %	19.7 %	23.4 %	23.7 %
4 図表作成機械のオペレーター (tabulating machine operator)	1887	880	0	0
全労働力に占める1—4の高給グループの比率	38.0 %	45.7 %	53.7 %	59.6 %
5 テープライブラリアン (tape librarian)	71	193	185	198
6 保険証券/保険料事務員 (policy/premium clerk)	1930	1544	1214	1279
会計/受領者 (accounting/acceptor)	3507	4343	4457	4824
書類整理係 (file clerk)	4593	3780	3629	3218
速記者 (stenographer)	3883	2336	1287	703
タイピスト (typist)	6516	6354	5093	4043
キーパンチ/キーエントリー (keypunch/keyentry)	3494	3465	2955	2813
	59.2 %	51.8 %	45.9 %	40.1 %
7 アッセンブラー (assembler)	1046	896	0	0
全労働力に占める5—7の低給グループの比率	62.0 %	54.3 %	46.3 %	40.5 %
全労働者	40380	42158	40622	42173

(出所) Paul Attewell, *op. cit.*, p.339.

前の職業間の格上げの重要性を示しているわけではない<sup>(64)</sup>。

アトウェルによれば、以上から明らかなことは、保険労働の不熟練化に言及した調査には制約があるということであり、職業内部の不熟練化に関する若干の事例を確認する上では正確なものであったが、これらの職業間の効果がわずかなものであり、他の大部分の職業の格上げによって

(64) Paul Attewell, *op. cit.*, p.340.

バランスがとられていたということである。さらに、不熟練化論の接近方法に欠落しているのは、保険労働者の高熟練職務に占める比率の増加による実質的格上げ効果であった。

ブレイヴァマンが労働の解体、不熟練化の進行を予測したのに対して、アトウェルは逆の傾向を提唱している。つまり、テクノロジーは最低水準の熟練を最も容易に吸収するけれども、産業の成長・拡大が多く、低熟練労働者に他の職務に移るための機会を提供した。さらに高熟練の職務が不均等的に拡大した。アトウェルは、15年間にわたる保険労働者の平均的熟練水準の実質的向上を全般的効果としてとらえている<sup>(65)</sup>。

## 8. 小 結

本稿では、アトウェルの所説を手がかりとして、不熟練化論、労働解体論を考察・検討した。アトウェルによれば、今世紀中に職人労働の不熟練化の事例が確認できたし、その限りではネオマルクス主義は正しいものであった。しかし、論点は、これらの不熟練化の事実が主要なものであるのか、経済全体を通して不熟練化が20世紀の全般的傾向なのか、さらにブレイヴァマンの言うように労働力がますます不熟練化され均質化されているのか否か、という問題である。このレベルでの議論では、不熟練化の仮説は概念的にもまた経験的にみても正しくない。アトウェルは、次のように総括する。「利潤動機が必ずしも経営者を労働者の不熟練化に駆り立てるわけではない。そのような経営のロジックが存在するとしても、このことが必ずしも経済全体のレベルでの不熟練化を招来するわけではない。」要するに、「不熟練化論は、理論的、経験的、方法論的弱点を内包している。……不熟練化は20世紀の職業変化の主要傾向ではなかったし、全体としてのプロレタリアートの運命を立証するものではなかったのである。」<sup>(66)</sup>

その他、アトウェルとは異なる視点からではあるが、ブレイヴァマンの所説に対しては、例えば「労働過程論」者から批判が加えられている。そのうちのいくつかのものをみておこう。

トニー・エルガー (Tony Elger) はブレイヴァマンの所説の問題点として次の2点をあげている。

まず一つは労働者階級の客観的概念化の不十分さに関したものであり<sup>(67)</sup>、もう一つは、ブレイヴァマンの著作の構成と論述において、蓄積過程が直面する障害と、労働過程の再組織に際してのその解決との双方の分析が政治的支配と闘争のより幅広い形態の分析から切り離されていることである<sup>(68)</sup>。

バリー・ウィルキンソン (Barry Wilkinson) は、ブレイヴァマンの所説に対する批判として次の2点をあげている。

---

(65) Paul Atwell, *op. cit.*, p.340.

(66) Paul Atwell, *op. cit.*, p.341.

(67) Tony Elger, Braverman, Capital Accumulation and Deskilling, in Stephen Wood (ed.), *The Degradation of Work ? : Skill, Deskilling and the Labour Process*, London, Hutchinson, 1982, p.24.

(68) Tony Elger, *op. cit.*, p.24.

第1に、ブレイヴァマンが労働者を労働過程において問題となるような存在ではなく、全体として従順な存在として把握していることが指摘される<sup>(69)</sup>。第2に、ブレイヴァマンは、科学的管理法を20世紀の基本的経営と考えている。第1の問題に関しては、ウィルキンソンによれば、労働者は経営者の要求に何もかも従うわけではないし、熟練労働を解体しようとする経営者に反対するような事例が多数みられる。その意味では、ブレイヴァマンの所説においては、労働者がその労働過程を変革するにあたって積極的役割を果たすことができるという視点が欠落していることになる<sup>(70)</sup>。ウィルキンソンは、次のような例をあげている。「テイラーと労働組合とが対立したことは周知の事実であるが、それと同時に、イギリス製造業の熟練労働者が新しい形態の経営管理の導入をものともせず、集团的組織によって職種コントロールを維持することができた。<sup>(71)</sup>」しかし、ブレイヴァマンは、資本蓄積によって決定される熟練解体のテクノロジーを消極的に受け入れる者としての労働者像を描き出している。彼の所説では資本による労働の支配は実質的には完全であり、改革したりあるいは革命をおこす可能性は悲観的に取り扱われていることになる。ブリン・ジョーンズ (Bryn Jones) も不熟練化の戦略は普遍的なものではなく、新しい技術に基づく分業が企業の製品市場、経営管理の既存の構造や労働組合の伝統、力量、戦略などに依存していることを強調している<sup>(72) (73)</sup>。

ところで、本稿で取り上げたアトウエルの所説は、従来のマルクス主義的不熟練化論を全く異なる視点から批判したものであって、特にブレイヴァマンの所説の批判に重点がおかれていた。ここでは、アトウエルの所説に含まれている若干の問題点にしばって検討し確認しておきたい。

第1に、アトウエルは、熟練解体、不熟練化傾向について、それが20世紀における労働者階級の熟練変化の普遍的・全般的傾向ではないと否定している。彼は、素朴で単純な格上げ論、熟練向上論を展開するドラッカー (P. F. Drucker) の所説とは若干異なる視点からではあるけれども、労働者階級の構成変化、熟練変化の分析を試みており、ドラッカー的所説・その結論部分を一見深化させたような印象を与えている。

1950年代に、ドラッカーは、自動化・「オートメーション」による労働変化の問題に関して、

(69) Barry Wilkinson, *The Shopfloor Politics of New Technology*, London, Heinemann, 1983, p.14.

(70) Barry Wilkinson, *op. cit.*, p.15.

(71) Barry Wilkinson, *op. cit.*, p.15.

(72) Bryn Jones, *Destruction or Redistribution of Engineering Skills ? : The Case of Numerical Control*, in Stephen Wood (ed.), *The Degradation of Work ? : Skill, Deskillling and the Labour Process*, London, Hutchinson, 1982, pp.179-200.

(73) 渡辺雅男氏によれば、エドワーズ (R. C. Edwards) はブレイヴァマンを次の6点で批判している。第1に、ブレイヴァマンは労働を退化させられてゆく労働者の対応 (反抗) をとられていない。第2に、経営理論 (テイラー主義) を労働現場の現実と誤解している。第3に、一方的な技能低下だけで、それと同時に進行する技能再編 (reskilling) の過程 (高学歴労働者の創出) をとらえていない。第4に、技能低下や労働の退化をもたらすのが生産技術そのものなのか、それとも、その資本制的編成なのか、はっきりさせていない。第5に、独占資本と非独占資本との区別、あるいは独占資本主義と現代の労働過程との理論的関連を明確にしていない。第6に、分析に歴史的 content が欠けており、労働者階級が歴史的に獲得した成果 (例えば、産業別組合の結成) を無視する結果になっている。(渡辺雅男『技術と労働過程論——現代資本主義批判の原点——』梓出版社、1990年、173ページ。)

次のような所説を主張していた。

「将来、『プッシュ・ボタン・ファクトリー』のような自動式機械の現場においては、労働者は必要でなくなるだろう。すでに今日、発電所とか石油精製所において、そういう状態が現われている。しかし、同時に、その背後には機械製造工、機械設置工、計画立案者および実行者等のごとき、高度の熟練を要する新しい仕事に、非常に多くの人を必要とする。その上、多数の高度に教育された人々、つまり、機械設計技師、製図技師、組織技術者、数学者、論理学者のような人たちが、新しい仕事に必要とされるのである。最後に、思考、分析、決定、危険負担の面において、高度の能力を要する新しい経営の仕事にも多勢の人々が必要となる。こうして、多数の新しい経営者が必要とされ、増加して来るのが、オートメーションの諸種の社会的影響のうちもっとも重要なものであるといえるであろう。」

「オートメーションは、労働者を機械という怪物の奴隷にしてしまうから、労働者の素質は低下するだろうと、多くの人々は考えているようである。しかし……電力発電、あるいは精油業のように、実際にもう自動化されているような工場をちょっとのぞいてみれば分るように、そこには多くの労働者が雇われていて、高額の賃金をもらっている。しかし、非熟練労働者、または未訓練労働者はほとんど必要とされていない。」

「大量生産によって、昨日の非熟練労働者の質は向上し、今日の半熟練機械工になり、その過程において、労働者の生産性および彼らの所得はともに倍加した。全く同じように、オートメーションによって今日の半熟練機械工の質は向上し、明日の高度に熟練した学識ある技術者になり、その所得はなお増加するであろう。」<sup>(74) (75)</sup>

石田和夫氏はドラッカーの所説を次のように批判する。「ドラッカーの所説では、高度に自動化された特定の産業・企業・生産過程のみが典拠とされており、労働の変化においても、格上げの部面のみが取り出され、複雑な諸現象が単純化されている。したがって、資本主義諸国のさまざまな産業・企業・生産過程における労働の諸変化、労働者階級全体の状態の一般的傾向・内容が考慮されていない。ここでは、労働の変化の分析が、一面的・主観的・観念的であり、事実が

(74) P. F. Drucker, *America's Next Twenty Years*, New York, 1957, pp.26-27.

P. F. ドラッカー著 中島正信訳『オートメーションと新しい社会』ダイヤモンド社、昭和31年、27-29ページ。

(75) P. F. Drucker, *The Practice of Management*, New York, 1954, pp.21-22.

P. F. ドラッカー著 現代経営研究会訳『現代の経営』（新装版）上、ダイヤモンド社、昭和62年、27ページ。

「大量生産の下では熟練労働者が非熟練労働者にとって代わられると信じている人が依然として多いが、今日われわれは、この考えがもはや誤りであることをよく知っている。たとえば、大量生産方式が大規模に導入されているアメリカの産業では、技能を持ち高度の教育を受けた従業員の数と比率が、ともに増大している。そして肉体労働だけを提供していた従来の単純非熟練労働者が、今では、機械を操作する半熟練労働者となり、より高い技能と教育を持った人間として、今まで以上に多くの富を生み、高い生活水準を享受している。

現在展開されている技術的変革は、この傾向に拍車をかけるものである。この変革によって人間労働が不要になるどころか、むしろ逆に、膨大な数にのぼる従業員が必要とされるのである。この従業員の中には、問題を処理し計画を立てる経営担当者とか、新しい機械の設計、製作、維持、操作に熟達した技術者および労働者が含まれる。この変革の急速な展開が阻まれているのは、どこの国にも現在十分訓練された人間が不足しているためであるといっても過言ではない。」

歪曲されており、資本主義的生産における諸矛盾がいんぺいされている。……ドラッカーの観念論的・資本主義的な思考は一方では、互に競争しつつある各独占資本におけるオートメーションの採用・発展、独占資本の価値増殖・利潤実現にとってのその諸利点を反映しており、他方では、一般の中小企業や労働者大衆を犠牲にしながら、金融寡頭制＝国家独占資本主義の力によって一時的相対的安定を保っている独占企業の状態を反映している。<sup>(76)</sup>」また、ドラッカー的格上げ論は、労資の矛盾・対立を否定し、それにより、「オートメーション」を円滑に導入・実施するための対労働組合の思想対策的役割をになうものであった。

結論的にいえば、アトウェルの所説は基本的にはドラッカー的格上げ論を理論的に補完・補強するものであり、同工異曲の感を免れないように思われる。

第2に、アトウェルがほとんどとりあげることのなかった問題であるが、それは、ブレイヴァマンの不熟練化論<sup>(77)</sup>が企業レベルではブライト (J. R. Bright) の所説に依拠していた<sup>(78)</sup>ということである。

ブライトは、熟練を「必要な経験、器用さ (dexterity)、および不可欠の技術的知識の結合」と規定している<sup>(79)</sup>。彼は、熟練の要素として、具体的に、肉体的努力、精神的努力、器用さ、技術的・理論的知識、経験、責任、意思決定等をあげている<sup>(80)</sup>。スペナーは、責任、意思決定の要素を自律的管理に等しいと考え、その他の諸要素を実質的な複雑性とみなしている<sup>(81) (82) (83)</sup>。

(76) 石田和夫『現代企業と労働の理論』ミネルヴァ書房、昭和42年、6～8ページ参照。

(77) クレーグ・リトラー (Craig Littler) は、ブレイヴァマンの「不熟練」(deskilling) 概念の内容を次のように要約している。

- ① 作業場労働者 (shop-floor worker) が労働を設計し計画する権利を失うこと (すなわち、作業からの計画の分離)
- ② 労働の無意味な部分への細分化
- ③ 労働の低廉化と結びつくような不熟練労働・半熟練労働間の作業細分化
- ④ クラフト・システムから近代的なテイラー化された労働統制形態への作業組織の転換 (Craig Littler, *Deskilling and Changing Structures of Control*, in Stephen Wood (ed.), *The Degradation of Work ? : Skill, Deskilling and the Labour Process*, London, Hutchinson, 1982, p.122.)

(78) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.213-223. H.ブレイヴァマン『前掲書』236-244ページ。

J. R. Bright, *Automation and Management*, Boston, 1958.

(79) J. R. Bright, *op. cit.*, pp.187-188.

(80) J. R. Bright, *op. cit.*, p.186.

(81) スペナーは、複雑性を熟練の最も重要な要素としてとらえている。(Kenneth I. Spenner, *op. cit.*, p.828) しかし、労働の複雑性は、熟練水準の単なる間接的指標にすぎない。

(82) スペナーによれば、デイビス (Louis E. Davis)、テイラー (James C. Talor)、ギャリー (Duncan Gallie)、アドラー (Paul Adler) たちは、「伝統的な」熟練概念が、オートメーションによる労働の状況変化とともに、適切なものではなくなっている、と批判している。特に、高度に自動化された労働は、新しい形態の熟練、すなわち、監視 (monitoring)、調整 (making adjustments)、緊急事態への迅速な対応に対する責任を含んでいるという。しかし、スペナーは、「伝統的な」熟練概念が何を意味しているかは明確ではないという。なぜならば、多くの研究では、熟練概念を規定すること、熟練を評価することに成功していないからである。(Kenneth I. Spenner, *op. cit.*, pp.829-830.)

(83) ポール・S・アドラー (Paul S. Adler) とブライアン・ボリス (Bryan Borys) は、熟練を「労働者が高給の職に接近するためになすべき投資の結果」と規定している。さらに、熟練の質を特徴づける4つの次元をあげている。①責任、②知識、抽象的理解力、③水平的相互依存の程度と型、④訓練。(Paul S. Adler and Bryan Borys, "Automation and Skill : Three Generations of Research on the NC Case", *Politics and Society*, 17 No.3 1989, pp.392-394.)

別の機会に考察したように、ガウズネル (Н. Д. Гаузнер) は、ブライトのいう熟練が主として生産訓練期間によってはかられる手労働の技能 (навык) の総体として狭く評価されていたこと、新しいタイプの熟練形成が考慮されていなかったこと、等を指摘している<sup>(84)</sup>。従来の不熟練化論は、熟練概念を肉体的・手工業的技能の総体として理解する狭い視点に基づくものであり、一般教育、専門教育の諸要素を軽視していると考えられる。手労働の器用さ、技巧というのは、熟練の結果であって、それ自体が必ずしも熟練の内容を形成するものではない。また、手作業の遂行の速度と正確さは、熟練労働の普遍的特徴を必ずしももってはいないということが指摘できるだろう<sup>(85)</sup>。ちなみに、アトウエルは、自らの「熟練」概念を提示してはいない。

第3に、アトウエルは、労働者階級の熟練向上論の一つの根拠として、技師・技術者、専門家の数・比率の増加をあげている。

別の機会に考察したように、一般労働者と技師・技術者の職能的関係は重要な問題である。熟練変化の考察にあたって、一般労働者の熟練変化と技師・技術者の労働変化とが混合せられ、混同されている場合が少なくない。

この場合、職能・職業上の社会集団と社会階級<sup>(86)</sup>とを混同してはならない。前者は、特殊な専門、職能、技能上のちがいがから生ずる区別であり、後者は、生産手段の所有関係を基礎とする社会的諸関係(搾取・被搾取、支配・従属の関係)に基づく区別である。資本主義的關係のもとでは、技術者の機能が資本の支配のもとにおかれ、労働搾取が資本の機能に従属せしめられているがゆえに、技術者は資本家の代理人の機能をも果たすことになるのである。現段階では、かつての特権的地位を失った大多数の技師・技術者は資本の搾取・収奪の対象となっている。

しかし、アトウエルは、技師・技術者、専門家の役割、機能の変化、労働条件、社会的地位の変化を考慮に入れることなく、労働者階級全体の熟練向上傾向を提唱している。さらに、分業の資本主義的性格、さらに社会的分業と個別的な分業(企業内分業)との質的差異についても部分的にしか考慮されてはいないのは重大な欠陥であるといえるだろう。

第4に、20世紀の技術的發展に関しては、アトウエルの所説では、機械的生産段階を歴史的に区別して考察するという問題意識<sup>(87)</sup>を欠いており、さらに、各段階において利用される労働手段の技術的水準、形態、内容、發展傾向の問題と熟練・労働力構成の変化の問題とを、資本主義

(84) Н. Д. Гаузнер, *Научно-технический прогресс и рабочий класс США*, М., «Наука», 1968, стр.91.

(85) 熟練概念の検討については、拙著『オートメーションと労働組織』税務経理協会、1997年、230-233ページを参照されたい。

(86) この場合、「階級と呼ばれるのは、歴史的に規定された社会的生産の体制のなかで占めるその地位が、生産手段にたいするその関係(その大部分は法律によって確認され成分化されている)が、社会的労働組織のなかでの役割が、したがって、かれらが自由にしうる社会的富の分け前を受け取る方法と分け前の大きさが、他とちがう人びとの大きな集団である。階級とは、一定の社会経済制度のなかで占めるその地位がちがうことによって、そのうちの一方が他方の労働をわがものとするができるような、人間の集団を言うのである。」(В. И. Ленин, *Полн собр соч* т. 29, стр.388, 邦訳レーニン『偉大な創意』第29巻(大月版)1973年、425ページ。)

(87) Г. Д. Данилин, *Там же*, стр.88, 105-106.



的分業（労働組織）・管理を媒介させ関連づけながら把握していないために、不十分な点がみられる。したがって、結論的には、ドラッカーの所説と同様に、単純かつ楽観的な、そして無条件的な熟練向上論が展開されることになる。さらに付言するならば、彼は技術的发展による労働変化の問題を資本主義的生産諸関係、社会体制と切り離して論じているということがいえるだろう。